

PEREHDYTTÄJÄN ABC

Emmi Hämäläinen, Nina Attila
ja Tuija Raita
Opinnäytetyö, syksy 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Hämäläinen Emmi, Attila Nina ja Raita Tuija. Perehdyttäjän abc. Helsinki, syksy 2015, 48 s., 5 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdytystä. Opinnäytetyön tuloksena syntyy sähköinen sekä paperinen opas Helsingin Diakonissalaitoksen päihdevieroitusyksikköön.

Työyksiköllä ei ollut toimivaa perehdytyskansiota, joten perehdyttäjälle kehitettiin kokonaan uusi opas. Aihetta lähestyttiin perehdyttäjän näkökulmasta sekä tarkasteltiin, mitä on laadukas perehdytys ja kuinka se tulisi toteuttaa. Perehdyttäjän opas on kehitetty vastaamaan työyhteisön tarvetta.

Päihdevieroitusyksikkö tarjoaa päihderiippuvaisille vieroitushoitoa päihteistä. Yksikön perehdytyskansio oli epäkäytännöllinen ja tieto oli vanhentunut ajan kuluessa. Yksikölle kehitettiin kokonaan uusi perehdytysopas perehdyttäjän näkökulmasta. Tavoitteena oli kehittää oppaasta helposti päivitettävä sekä käytännön työtä tukeva.

Perehdyttäjän abc-oppaan sisällön tarvetta selvitettiin lomakekyselyn avulla ja SWOT-analyysimenetelmää apuna käyttäen. SWOT-analyysillä saatiin tietoon perehdytyksen uhat, mahdollisuudet, heikkoudet ja vahvuudet. SWOT-analyysin nelikenttä helpottaa tiedon visuaalista hahmottamista.

Perehdyttäjän abc-opas on selkeä, helposti päivitettävä sekä työyhteisön työskentelyä tukeva. Sisällössä on kaikki tarvittava tieto tiiviisti ja helposti haettavissa ja luettavissa.

Asiasanat: perehdyttäjä, perehdytettävä, työhyvinvointi.

ABSTRACT

Emmi Hämäläinen, Nina Attila and Tuija Raita. Introduction folder to work. 48 p., 5 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Nursing. Degree: Nurse.

The thesis produced a new introduction folder to a work community. The work community had many introduction folders already. The folders were not practical and the information was outdated.

The contents of the introduction folder were collected by reading the written materials about the introduction process and also studying the introduction process. The strengths, weaknesses, possibilities and threats of the already existing introduction folders were studied by using the SWOT analysis. After the SWOT analysis the introduction folder became easy to update and practical to use.

The introduction folder made the whole introduction process easier and therefore motivated and helped the people using it at work. The folder got also a lot of new information to the work community and improved well-being at work. The material is also in electronic format, which makes it easier to be updated.

Keywords: introduction, introduction process, well-being at work.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS.....	7
2.1 Opinnäytetyön lähtökohta.....	7
2.2 Työelämän yhteistyökumppani	8
3 PEREHDYTYS.....	9
3.1 Perehdytyksen määritelmä, tarkoitus ja tavoitteet	11
3.2 Perehdytystä ohjaavat keskeiset lait	12
4 PEREHDYTTÄJÄ.....	14
4.1 Perehdyttäjän merkitys ja tavoitteet.....	14
4.2 Perehdyttäjän apuvälineet	15
5 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO.....	17
5.1 Aineiston kerääminen	18
5.2 Aineiston analysointi.....	19
5.2.1 Vahvuudet.....	19
5.2.2 Heikkoudet.....	19
5.2.3 Mahdollisuudet.....	20
5.2.4 Uhat	20
5.3 Tulokset.....	20
6 OPPAAN TUOTTAMINEN	22
6.1 Materiaalin kerääminen	22
6.2 Valmistaminen.....	23
6.3 Testikäyttö ja muokkaaminen	23
6.4 Arviointi ja palaute	24
7 OPINNÄYTETYÖ PROSESSI.....	26
7.1 Yhteistyö työyhteisön kanssa	26

7.2 Prosessin pohdinta ja arviointi	26
7.4 Eettisyys ja jatkotutkimukset.....	32
LÄHTEET	34
LIITE 1: Saatekirje	38
LIITE 2: Lomakekysely.....	40
LIITE 3: Swot- analyysitaulu	42
LIITE 4: Palautelomake perehdyttäjälle	43
LIITE 5: Perehdyttäjän Abc- kansion sisältö	45

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on perehdytys. Lähestyimme aihetta perehdyttäjän näkökulmasta. Työmme on toiminnallinen opinnäytetyö. Teoriatiedon ja työyhteisöltä kerätyn tiedon pohjalta kehitimme perehdyttäjän kansion toimeksiantajallemme päihdevieroitusyksikköön. Päihdevieroitusyksiköllä ei ollut toimivaa perehdytyskansiota. Tieto on hajanaisesti eri kansioissa, se on vanhentunutta sekä vaikeasti haettavissa. Puutteellinen perehdytyskansio heikentää perehdytyksen laatua ja siten myös työnlaatua ja työntekijän sitoutumista ja motivaatiota työhön.

Perehdytys tapahtuu yleensä työn ohella vaikka perehdyttämisen osuus työtehtävissä on suuri, varsinkin sellaisissa yrityksissä, missä vaihtuvuus on suuri (Kupias & Peltola 2009, 82).

Perehdyttäjä on tärkeässä asemassa perehdytyksessä. Perehdyttäjän pitäisi olla yleensä kokenut työyhteisön tunteva työntekijä. Avukseen perehdyttäjä tarvitsee suunnitelmallisen perehdytysohjelman, jotta voisi toteuttaa perehdytystä laadukkaasti, tavoitteellisesti ja tehokkaasti. (Lepistö 2004, 59.)

Perehdyttäminen on ajankohtainen aihe hoitoalalla. Laadukas ja tavoitteellinen perehdytys lisää potilasturvallisuutta, työhyvinvointia sekä työturvallisuutta. Myös henkilökunnan työssä viihtyminen, osaaminen ja kehittäminen paranevat laadukkaan ja tavoitteellisen perehdytyksen myötä. Opinnäytetyössämme tarkastellaan, mitä on laadukas ja tavoitteellinen perehdytys, mitä perehdyttäjä huomioi ja tarvitsee perehdytyksessä sekä mitä ja minkälaista materiaalia perehdytyksessä käytetään.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Perehdytysoppaita on suunnattu paljon uusille työntekijöille. Tarkastelimme toiminnallisessa opinnäytetyössämme aihetta perehdyttäjän näkökulmasta, jolloin saimme aiheeseemme uutta näkökulmaa ja uudenlaisen lähestymistavan toiminnalliseen opinnäytetyöhömmme. Tarkoituksenamme oli tehdä toimiva ja yhteistyötahoa, Helsingin Diakonissalaitoksen päihdevieroitusyksikköä palveleva perehdytysopas perehdyttäjälle. Tavoitteenamme oli kehittää oppaasta helposti käytettävä, päivitettävä ja työtä tukeva työyhteisölle ja opiskelijoille. Näin kehittämme perehdytyksen ja työn laatua. Helposti päivitettävä opas tuotettiin kirjalliseen ja sähköiseen muotoon. Päivitetty opas takaa työyksikölle että henkilökunta saa ajankohtaista tietoa ja asiakkaat saavat laadukasta palvelua. Opinnäytetyöstämme syntyi kirjallinen raportti ja tuote työyhteisöön.

2.1 Opinnäytetyön lähtökohta

Toiminnallinen opinnäytetyö kirjoitetaan vähitellen raportiksi. Raportissa tulee ilmetä mitä, miksi ja miten tehdään, millainen työprosessi on ollut ja millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena on aina konkreettinen tuote eli produkti (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51). Produktin kirjallisessa osuudessa huomioidaan kohde- ja käyttäjäryhmä. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillista käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä sekä järjeistämistä. Opinnäytetyön tulee olla käytännönläheinen ja työelämä-lähtöinen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Tuotteen toteuttamista varten sovimme tapaamisen toimeksiantajamme, yhteistyötahomme kanssa. Tapaamisessa kävimme lävitse heidän odotuksensa ja

toiveensa produktille. Työyksiköllä oli käytössä useita kansioita perehtymisen tueksi. Kansioissa oli vanhentunutta tietoa, ne eivät olleet käytännöntyöhön sopivia, tieto oli vaikeasti haettavissa eikä työyhteisö käyttänyt kansioden tietoja työskentelynsä apuna.

Tehtävämme oli kehittää opas jossa tieto on tiiviisti yhdessä kansiossa. Tieto on käytännöntyötä palvelevaa, helposti päivitettävää sekä perehdyttäjän työtä kehittävää. Julkisessa opinnäytetyössämme julkaisemme oppaastamme vain sisällysluettelon (liite 5), näin kunnioitamme yhteistyötahomme toiveita ja opinnäytetyömme sovittuja sääntöjä.

2.2 Työelämän yhteistyökumppani

Opinnäytetyön yhteistyökumppanimme oli päihdevieroitusyksikkö. He etsivät Diak - ammattikorkeakoulun opinnäytetyötorilla tekijää aiheelleen Perehdytyksen abc. Osasto tarjoaa laitoksessa tapahtuvaa vieroitushoitoa päihteidenkäyttäjille, jotka tarvitsevat ympärivuorokautista lääkehoitoa ja suojatun ympäristön vieroituksen avuksi. Yksikön palvelut on ensisijaisesti tarkoitettu huume- ja monipäihderiippuvaisille. Myös alkoholiriippuvaisia hoidettiin yksikössä. Korvaushoitolääkityksen aloitus, vaihto tai lopetus kuului myös palveluun.

3 PEREHDYTYS

Sosiaali- ja terveydenhuollon työn tehostamiseen ja organisointiin on kiinnitetty huomiota lähiaikoina. Työyksiköiden tulee vastata erilaisiin haasteisiin, joita ovat, henkilöstön määrän supistaminen, päällekkäisten toimintojen vähentäminen ja hyvinvointijärjestelmien uudelleen rakentaminen. Eniten uudelleen järjestäytymistä vaativat väestön vanheneminen, mielenterveysongelmat sekä elämänhallintaongelmat. (Elovainio & Lindström 1993, 9.)

Vaatimuksena nyky-yhteiskunnassa on toimia tuottavasti, tehokkaasti sekä kannattavasti (Viitala & Jylhä 2007, 7). Työntekijöiden osaaminen, kouluttaminen ja valmentaminen nousevat tärkeäksi osaksi nyky-yhteiskunnan muutoksissa. Monilla työpaikoilla on laadittu uudelle työntekijälle perehdytys suunnitelma. (Kupias & Peltola 2009, 9.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon 2000-luvulle laatimassa valtakunnallisessa laadunhallinta suosituksessa nostetaan esille henkilöstön hyvinvointi ja sitoutuminen työhön. Laatusuositukseen kuuluu muun muassa henkilöstön tyytyväisyys, terveys, hyvinvointi ja oppimista tukeva turvallinen työympäristö. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Suomen kuntaliitto & Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus 1999, 18.) Edellä mainitut voivat toteutua hyvän perehdytyksen kautta. Perehdyttäminen parantaa henkilöstön hyvinvointia ja auttaa sitoutumisessa työhön.

Perehdytyksellä on suuri merkitys työhyvinvoinnissa. Hoitotieteen kirjallisuuskatsauksessa kuvataan hoitajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia positiivisia tekijöitä sekä sen edistäjiä. Kirjallisuuskatsauksen tärkeimmiksi lähtökohdiksi nousivat potilashoitotyö, yhteisöllisyys sekä organisointi työyhteisössä hoitajien välillä (Utriainen ja Kyngäs, 2008).

Sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia on selvitetty valtakunnallisissa kyselyissä vuosina 1992, 1999, 2005 ja 2010. Kyselyissä tutkittiin eri toimintasektoreita sosiaali- ja terveysalalla. Vuoden 2010 vastanneet kokivat sosiaalipalveluiden perehdytyksen parantuneen aikaisempiin tutkimuksiin verraten sosiaalipalveluissa (Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Valtanen, Elövainio, Keinänen, Suomi 2010, 125.)

Erään tutkimuksen loppuraportissa tutkittiin sairaanhoitajien ammattipätevyyttä ja siihen yhteydessä olevia työhyvinvointitekijöitä. Loppuraportin tuloksissa koettiin suomalaisten sairaanhoitajien yleisen ammattipätevyyden olevan hyvä eri toimipisteissä. Hyvä työilmapiiri työyksikössä nostatti ammattipätevyyttä. Ammattipätevyyttä ja työhyvinvointia tukeva työympäristö ovat perusta ammatillisesti ja eettisesti korkeatasoiselle potilashoidolle sekä työhönsä sitoutuneelle henkilöstölle. (Meretoja, Leino – Kilpi, Numminen, Kajander-Unkuri, Kuokkanen, Flinkman & Ruoppa, 2015.)

Sitoutumista on pidetty motivaatiota, työtyytyväisyyttä sekä työsuorituksia edistävänä tekijänä vuosikymmenten ajan (Viitala 2005, 102). Työntekijän sitoutuminen riippuu siitä, kuinka paljon työntekijä on valmis tekemään työpaikan eteen asioita. Arvot, tavoitteet ja työntekijän tarve olla jäsenenä koko organisaatiossa vaikuttavat työntekijän sitoutumisen voimakkuuteen. Yritysten sekä esimiesten tulisi siksi pitää huoli työntekijöiden motivaatiosta sitoutua työyhteisöön sekä osaamisesta yrityksen tarpeen mukaisesti. Sitoutuminen työhön alkaa perehdytyksestä. (Viitala 2005, 103.)

Uuden työntekijän perehdytys sosiaali- ja terveysalalla saattaa olla kallista ja aikaa vievää, jos perehdytykseen ei panosteta. Henkilöstön vaihtuvuus lisää myös taloudellista -ja henkistä kulutusta työyksikössä. Jatkuva perehdyttäminen on henkisesti raskasta työntekijöille sekä turhauttavaa lisääntyneen työmäärän vuoksi. (Lahti 2007, 8-9.)

Hyvä opas auttaa välttämään liiallista kuormitusta. Oikein suunniteltu ja toimiva perehdytysohjelma työyksikössä auttaa vanhempia hoitoalantyöntekijöitä jakamaan työssään ja nuorempia sitoutumaan työhönsä (Lahti 2007, 8-9).

3.1 Perehdytyksen määritelmä, tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän perehdyttämistä työhön ja työyhteisöön tai vanhan työntekijän perehdyttämistä organisaatiomuutoksiin mahdollisimman nopeasti, tehokkaasti, suunnitelmallisesti ja laadukkaasti. Tarkoituksena on saada työntekijästä mahdollisimman nopeasti itsenäisesti työssä pärjäävä ja tuottava työntekijä. (Kupias & Peltola 2009, 86.)

Laadukas perehdyttäminen luo vahvan pohjan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Uusi työntekijä saa monenlaista tietoa, taitoa sekä oppii nopeammin itsenäiseksi työntekijäksi. Perehdyttämisellä luodaan positiivista suhtautumista työyhteisöön, työhön sekä perehdytettävä sitoutuu työyhteisöön paremmin. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4.)

Perehdyttämisestä on monenlaista hyötyä. Perehdytettävän oppiminen työhön tehostuu ja oppimisaika lyhenee, työtapaturmat ja työturvallisuusriskit, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, kustannuksia säästyy sekä organisaation yrityskuva kasvaa myönteisempään suuntaan. Työntekijöiden ja opiskelijoiden sekä muiden ihmisten mielikuvissa yritys kehittyy positiiviseen suuntaan. (Lepistö 2004, 56–55.)

Perehdytys suunnitellaan perehdytettävän, tilanteen ja tarpeen mukaan. Perehdytys suunnitelma pysyy jokaisen uuden työntekijän kohdalla samana mutta sitä sovelletaan uuden työntekijän mukaisesti. Perehdytys suunnitelman runkona käytetään erilaisia oppaita. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2.)

Suunnitelmallisella perehdytyksellä saadaan perehdytyksestä johdonmukainen ja tehokas henkilöstön kehittämiseen. Suunnitelmallisen perehdytyksen lähtökohtana toimivat yrityksen pelisäännöt ja yleiset periaatteet, perehdyttäjät, perehdytettävän tavoitteet, aika ja yrityskohtaiset perehdyttämisohjelmat. (Kangas & Hämäläinen 2010, 6.)

3.2 Perehdytystä ohjaavat keskeiset lait

Hoitoalalla laadukas perehdyttäminen luo pohjaa potilasturvallisuudelle. Potilasturvallisuus kehittyy yhtenä osa-alueena kun työyksiköllä on laadukas perehdyttämiskäytäntö. Potilasturvallisuus on keskeisessä osassa hoidon laadussa. Laadun turvaamiseksi hyvä perehdytys työhön on suositeltavaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).

Perehdyttämistä ohjaavia lakeja ovat työsopimuslaki (2001/55), työturvallisuuslaki (2002/738) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334). Kaikissa näissä on määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Huomio näissä laeissa on kiinnitetty työnantajan vastuuseen opastaa työntekijää työhönsä. Työehtosopimus ja työlainsäädäntö ohjaavat eri osilta perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslaissa on määritelty, että työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työnteko on turvallista eikä työntekijöiden terveys vaarannu. (Työturvallisuuslaki 2002/738). Perehdytys työhön, työpaikan olosuhteisiin, muuhun työympäris-

töön, turvallisiin työtapoihin sekä työn välineisiin ovat tärkeitä näkökulmia. (Kupias & Peltola 2009, 20).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrittää että yritysten on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334.)

4 PEREHDYTTÄJÄ

4.1 Perehdyttäjän merkitys ja tavoitteet

Työnantajalla on vastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä. Työnantaja nimittää vastuuperehdyttäjän, jolle jakaa osan perehdyttämisen vastuusta. Vastuu tulee jakaa tarkasti ja tapauskohtaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 82.)

Perehdyttäjäksi kannattaa valita kokenut henkilö, joka tietää ja tuntee yrityksen toiminnan. Perehdyttäjän tulee pitää omasta työstään ja olla kannustava. Hänellä tulee olla rohkaiseva asenne sekä positiivinen suhtautuminen tehtävään, työhön ja työnantajaan. (Lepistö 2004, 59.)

Perehdytysopas ohjaa kokenutta hoitotyön ammattilaista. Perehdyttäjä ohjaa uutta hoitotyön työntekijää uuteen työhönsä. Perehdyttäjän tulee tuntea työympäristö, osata kliiniset toimenpiteet, hallita osastolle tyypillisimmät potilaat, tuntea osaston toimintakulttuuri ja arvot.

Perehdyttäjä on uuden työntekijän aktiivisen ja ymmärrettävän oppimisen edistäjä ja tukija. Perehdyttäjän tulisi tiedostaa perehtyjän oppimista edistäviä tekijöitä. Ilmapiiri, vuorovaikutus, työn kokonaiskuva, motivaatio, palautteen antaminen sekä perehtyjän aikaisemmat koulutukset, osaamistaso, oppimistarve ja tavoitteet vaikuttavat perehdyttäjään. (Kupias & Peltola 2009, 125–126.)

Perehdyttäjän tulee edetä tehtävässään suunnitelmallisesti ja vaiheittain. Hänen tulee huomioida uuden työntekijän perehtymisen tavoitteet ja yksilölliset tarpeet. Perehdyttäjä kertoo mitä on suunnitellut, mitä asioita käy lävitse ja miten aikoo sen tehdä. Työn alkaessa työntekijä saa paljon informaatiota eikä pysty sisäistämään kaikkea. Tiedon jakamista tulee säännöllistää jaksoihin. Yleisimmät ja

mahdollisimman tutut asiat käydään läpi alussa. Uuden opettelua ja keskittymistä vaativat asiat myöhemmin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196.)

Taitava perehdyttäjä aistii ja antaa tilaa perehdyttämisen loppuessa. Hän siirtyy pois perehdyttäjän asemasta ja viestittää perehdytyksen loppuneen hylkäämättä kuitenkaan perehtyjää. (Kjelin & Kuusisto 2003, 197.)

Perehdyttäjä on tärkeässä asemassa perehdytyksessä. Perehdyttäjä on yleensä kokenut työyhteisön tunteva työntekijä. Avukseen perehdyttäjä tarvitsee suunnitelmallisen perehdytysohjelman jotta voi toteuttaa perehdytystä laadukkaasti, tavoitteellisesti ja tehokkaasti. Osana suunnitelmallista perehdytysohjelmaa on perehdytysmateriaali. (Lepistö 2004, 59.)

4.2 Perehdyttäjän apuvälineet

Perehdyttäjä auttaa uuden työntekijän alkuun ja auttaa onnistumaan työtehtävissä. Perehdyttämisen apuvälineinä perehdyttäjä käyttää eri materiaaleja, perehdytysopasta ja lomaketta, jota täytetään perehdytyksen edetessä. Perehdytyksen tarkoitus on helpottaa perehdytettävän oloa, ei lisätä jännitystä (Kjelin & Kuusisto 2003, 211).

Perehdyttäjän apuvälineeksi kehitetään toimiva materiaali joka tukee työpaikan ilmapiiriä ja työskentelyä. Sisällön tulee olla helppolukuinen, helposti päivitettävä, tiivis kokonaisuus sekä tarpeellista tietoa sisältävä opas. Tiedon tulee olla ajan tasalla ja saatavilla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 212.)

Perehdytyksen opas suunnitellaan etukäteen. Opasta ohjaa organisaation arvot, strategiat ja tavoitteet. Opas luo rungon perehdytykseen, jonka avulla perehdytyksen kesto, työnjako, tavoitteet, menetelmät, seuranta ja sisältö määritellään. Opas käydään läpi perehdytettävän kanssa ennen perehdytyksen al-

kua, jolloin perehdytyksestä saadaan perehdytettävän tarpeita vastaava. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.)

5 OPINNÄYTETYÖN AINEISTO

Aineiston keräämistä ja raportointia varten tulee tietää ja ymmärtää mitä, miten ja miksi tehdään. Tavoitteet opinnäytetyölle tulee olla suunniteltu ja tiedon keräämisen sekä analysoinnin menetelmät määritetyt. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65.)

Tavoitteet opinnäytetyölle rakentuivat yhteistyössä työyksikön kanssa. Apuna käytettiin lomakekyselyä (Liite 2). Lomakekysely tehtiin tuotetta varten. Opinnäytetyössämme aineiston analysointi oli välttämätöntä, jotta tuotteen sisältö ymmärretään ja kehitetään oikeista lähtökohdista. Sisältöä opinnäytetyössämme on esitetty sanallisina tulkintoina, ei numeerisina tuloksina.

Lomakekyselyä ja SWOT- analyysia pidetään laadullisena aineistona eli kvalitatiivisena aineistona. Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullista aineistoa ei ole pakollista analysoida (Vilkkä & Airaksinen 2004, 64).

Sisällönanalyysin tuloksen avulla ymmärretään sisällön tarve kokonaisuutena selkeämmin (Vilkkä 2005, 140). Aineiston sisältöä ei saa kadottaa tiivistettäessä ja ryhmitettäessä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110–116).

SWOT- analyysin nelikenttä jakaa lomakekyselyn avulla kerätyn tiedon eri aihealueisiin. Aineisto luetaan huolella ja tieto tiivistetään sekä teemoitetaan aihealueisiin, heikkouksiin, vahvuuksiin, mahdollisuuksiin ja uhkiin. (Viitala & Jylhä 2007, 59.)

5.1 Aineiston kerääminen

Ennen työskentelyn aloittamista teimme tiedonkeruusuunnitelman ja etsimme luotettavia lähteitä. Tämän pohjalta aloitettiin opinnäytetyömme rakentaminen sekä suunnitelmallinen tiedon keruu aineistoa varten.

Tiedonkeruu on laadunvarmistuksen tärkein ja aikaa vievä vaihe. Huolellinen tiedonkeruusuunnitelma auttaa pysymään aikataulussa ja varmistaa työn laadun (Vuori 1993, 113.)

Lomakekysely tarkoittaa lomakkeen jakamista henkilökohtaisesti menemällä itse paikanpäälle jossa kohderyhmä tavoitetaan. Jaettaessa lomakkeita tulee selvittää kohderyhmälle lomakkeen tarkoitus, avata kyselyä, vastata kohderyhmän kysymyksiin sekä innostaa kohderyhmä vastaamaan lomakkeeseen. Kohderyhmä vastaa kyselyyn sovitulla aikataululla ja palauttaa lomakkeen sovituna ajankohtana. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010 196–197.)

Sovimme tapaamisen työyhteisön kanssa ja esittelimme opinnäytetyömme aiheen ja idean sekä selvitimme lähtökohdat opinnäytetyöllemme. Etukäteen suunniteltu saatekirje (liite 1) ja lomakekysely (liite 2) jätettiin työyhteisöön. Saatekirjeemme motivoi lomakkeeseen vastaamista ja selvitti työyhteisölle kyselyn tarkoitusta.

Lomakekyselyn (liite 2) avulla kartoitettiin työyhteisön perehdytyksen vahvuuksia, mahdollisuuksia, heikkouksia ja uhkia, perehdyttäjän näkökulmasta. Lomakekyselyn (liite 2) avulla kartoitettiin tuotteemme sisältöä ja visuaalisuutta. Lomakekyselylle (liite 2) jätettiin työyhteisöön postilaatikko, johon vastatut kyselylomakkeet palautettiin. Sovimme hakevamme lomakekyselyn (liite 2) vastaukset kahden viikon kuluttua kyselyn jakopäivästä.

5.2 Aineiston analysointi

Analysoimme kyselyn järjestelemällä sen SWOT-menetelmän nelikenttään. SWOT-analyysi tulee englanninkielisistä sanoista strengths, weakness, opportunities ja threats, jotka tarkoittavat suomeksi vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat (Viitala & Jylhä 2007, 59). Vahvuudet ja heikkoudet kuvaavat työyhteisön sillä hetkellä tapahtuvia sisäisiä asioita. Mahdollisuudet ja uhat taas kuvaavat tulevaisuuden haasteita. (Viitala & Jylhä 2007, 59.)

Lomakekyselyn (liite 2) vastaukset luettiin huolella ja teemoitettiin SWOT-analyysintaulun (liite 3) nelikenttään. Tieto tiivistettiin sekä teemoitettiin aihealueisiin. Aineiston ryhmittely opinnäytetyössämme selkeytti, hahmotti ja jäsensikin kerättyä tietoa. Lomakekyselyyn (liite 2) vastasi kuusi henkilöä, eli puolet yksikön työntekijöistä. Vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä ja vastaukset olivat kattavia. Analyysissä osa vahvuuksista koettiin myös uhkina.

5.2.1 Vahvuudet

Perehdyttämisen vahvuuksina nousivat esille selkeä työnkuva ja päivä/viikko-ohjelma, joten rakenteista oli helppo pitää kiinni. Vahvuutena nähtiin kyky asettaa perehdytettävän näkökulmaan, työyhteisön rento työilmapiiri ja se että perehdytykseen on aikaa. Työyhteisön mukanaolo perehdytyksessä, kolmivuorotyö ja yksikössä toteutettava yhteisöhoito koettiin myös vahvuudeksi. Pidemmän aikaa osastolla töissä ollut osaa kertoa asioita käytännön näkökulmasta. Useasti perehdyttäneenä tietää mihin asioihin on hyvä paneutua ja keskittyä.

5.2.2 Heikkoudet

Heikkouksina nykyisessä perehdytysoppaassa koettiin sekava sisältö, vanhentunut tieto ja jäsentämättömyys epäsiistissä kansioissa. Oppaissa oli liikaa eri käytäntöjä, niitä oli muokannut moni henkilö, minkä johdosta oppaista oli tullut sekavia.

5.2.3 Mahdollisuudet

Uudelta oppaalta toivottiin selkeitä yläotsikoita tai teemoja, joiden alle on koottu sisällysluettelossa olevat asiat. Opasta tulisi olla helppo käyttää ja tiedot helposti löydettävissä. Tärkeänä asiana nousi esille myös yhteisöhoito, sen rakenteet ja viitekehykset. Toiveena oli että nimettäisiin henkilö päivittämään oppaan sisältöä.

5.2.4 Uhat

Perehdytyksen uhkana koettiin ajanpuute ja liian nopea perehdytys. Myös suuri henkilöstön vaihtuvuus ja yhteisten käytäntöjen puuttuminen heikentää perehdytystä, uusi työntekijä ei saa oikeaa kuvaa työstä. Esiin nousi myös eri henkilöiden tapa perehdyttää eri tavoin ja joskus asioita jää myös perehdyttämättä.

5.3 Tulokset

SWOT- Analyysin (liite 3) tulosten pohjalta koottiin sisällysluettelo (liite 5) oppaaseen joka esiteltiin yhteistyötaholle. Sisältöä muokattiin työyhteisön tapaa- misessa tarpeita vastaaviksi työyhteisön toiveiden mukaisesti. Tämän jälkeen aloitettiin alustavan tuotteen, oppaan materiaalin keruu.

Lomakekyselyn (liite 2) vastausten perusteella enemmistö halusi perehdytysoppaan olevan kirjallinen, vain yhdessä vastauksessa kuudesta toivottiin sähköistä

versiota. Työyhteisölle syntyi paperinen versio oppaasta mutta halutessaan sekä tarpeen mukaan he voivat siirtää paperisen oppaan sähköiseen muotoon. Opas lähetetään sähköpostitse Word - tiedostona työyhteisöön. Näin opasta on helpompi päivittää ajan tasalle.

6 OPPAAN TUOTTAMINEN

Toimintasuunnitelman suunnittelu ja aikatauluttaminen on erityisen tärkeää opinnäytetyön prosessissa. Suunnitelma auttaa hahmottamaan aikataulua ja antaa rungon työskentelylle. Tavoitteet ja ideat täytyy olla jäsenneltyinä, jotta prosessi voidaan hahmottaa johdonmukaisesti. Toimintasuunnitelman avulla luvataan yhteistyökumppanille produktin eteneminen. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 26–28.) Aikataulussa ja suunnitelmassa pysyttiin kiitettävästi. Edellä mainitut asiat auttoivat työskentelyä ja aikataulussa pysymistä koko opinnäytetyöprosessin ajan.

6.1 Materiaalin kerääminen

Materiaalin keräämiseksi sovittiin tapaaminen työyhteisön edustajan kanssa. Työyhteisön edustaja esitteli ja kertoi haasteista oppaan materiaalin suhteen. Osastolla oli ohjeita ja osaston toimintamenetelmiä eri seinillä eri huoneissa. Ohjeet olivat sekavat ja osa sisälsi vanhentunutta tietoa. Materiaalia oli tietokoneella sekä paperiversioina hajanaisesti eri kansioissa. Kansioissa oleva tieto oli osittain vanhentunutta.

Keskustelua oppaan materiaalin tuottamisesta käytiin suullisesti sekä sähköisessä muodossa. Työyhteisön edustaja lähetti tiedostot oppaan materiaaliin sähköisesti. Näin teksti oli helpommin muokattavissa sekä päivitettävissä työyhteisölle. Sähköinen tieto kasattiin yhdeksi oppaaksi työyhteisön perehdytystä tukevaksi tietopakettiksi. Työyhteisön edustaja luki materiaalia tiedon keräämisen eri vaiheissa läpi ja antoi palautetta. Materiaalia muokattiin saadun palautteen perusteella.

Palautteella ohjataan ja seurataan tekemistä. Palaute on tärkeä työväline, jonka avulla voi ohjata sekä tukea. Palaute voi olla kielteistä tai positiivista. Positiivista palautetta tulisi antaa useammin kielteisen palautteen rinnalla. Palautteen avulla saadaan parhaimmillaan aikaiseksi pohdintaa ja kehittämisideoita. (Mattila, Ruusunen & Uola 2006, 162.)

6.2 Valmistaminen

Oppaan valmistus ja tiedonkerääminen aloitettiin hyvissä ajoin kesää varten. Työyhteisöltä saatu tieto analysoitiin ja muokattiin työyhteisön tarpeita vastaaviksi.

Viestinnän taidoissa puheviestintä tarkoittaa sekä puhumista että kuuntelua. Viestintää on kahdenlaista, sanatonta viestintää ja sanalistaviestintää. (Mattila, Ruusunen & Uola 2006, 12.) Oppaan valmistumista hidasti työyhteisön edustajan kanssa käyty viestittely. Viestittely oli hidasta koska vastauksien saaminen kesti tai vastauksia kysymyksiin ei saatu.

Päätimme viestinnän puutteesta huolimatta valmistaa oppaan saamistamme materiaaleista. Työyhteisö sai täydentää puuttuvia tietoja sekä päivittää oppaan tiedot ajan tasalle heille sopivan aikataulun mukaan. Näin opas saatiin valmistumaan aikataulussa. Ryhmän kesken viestintä ja tehtävänjaot onnistuivat koko prosessin ajan kiitettävästi.

6.3 Testikäyttö ja muokkaaminen

Tuote valmistetaan osaksi prosessia. Ennen konkreettista testausta on kuitenkin tuotetta valmisteltava monella tapaa. Testaus on järjestelmällistä suunnittelua joka sisältää erilaisia järjestelyjä ja valmisteluja. Jokainen prosessin vaihe

vaikuttaa testaukseen ja muuttuvat tekijät vaikuttavat testi vaiheeseen. (Sorvo 2010, 5.)

Alustava tuote oli tarkoitus jättää työyhteisölle testikäyttöön kesän ajaksi. Alustavan oppaan yhteyteen oli tarkoitus liittää palautekysely (liite 4) sekä palautekyselyä (liite4) varten palautelaatikko vastauksille työyksikköön. Palautekyselyn perusteella tuote olisi valmistettu valmiiksi tuotteeksi. Tuotteen testikäyttöön jättämispäivänä tuli tieto työyksikön lopettamisesta. Työyksikkö suljettiin ennen kesää ja kaikki työntekijät irtisanottiin. Oppaan valmistaminen keskeytyi tähän päivään, eikä tuotetta ehditty tämän vuoksi testikäyttämään työyhteisössä.

6.4 Arviointi ja palaute

Arviota oppaan kehittämisestä saimme työyksiköltä tapaamisissa ja viestittelyn avuin. Oma arviointia ryhmän kesken syntyi koko ajan oppaan kehittämisen ajan. Ryhmä tuki toinen toistaan koko prosessin ajan. Aikataulu ja etukäteen sovitut tapaamiset auttoivat prosessin etenemistä. Oppaan valmistaminen sujui kiitettävästi ryhmän kesken, vaikka tilannetta hankaloitti hieman työyhteisön hidas vastaaminen viesteihin ja siirtyneet tapaamiset. Aikataulussa pysyminen onnistui. Tasavertainen työskentely toteutui kiitettävästi. Osaston lakkautuksesta huolimatta pyysimme arviota ja palautetta työskentelystämme työyhteisöneustajalta.

”Sisällysluettelo on kattava ja hyvin jäsennetty, ohjeet ovat selkeitä sekä helposti luettavia, olette saaneet kasattua hyvin tiedot ja ohjeet useista pirstaleisista ohjeista yksien kansien väliin. Työskentelyynne perehdyttäjän oppaan parissa on ollut määrätietoista sekä suunnitelmallista, olette ottaneet palautteen ja ehdotukset hyvin vastaan, ja vieneet ne hyvin toteutettuina itse oppaaseen. Haasteina ovat olleet osaston muuttuvat käytännöt; yhteisönhoidon ideologian mukaan yhteisö itse luo käytännöt ja rajat, jonka vuoksi yhteisön jäsenten vaihtuessa ja yhteisön muuttuessa myös säännöt, käytännöt ja ohjeet muuttuvat, jonka vuoksi tasapainottelu liian yksityiskohtaisen vs. liian laajan tiedon kirjaamisen välillä on varmasti vaikeuttanut työtänne, ja tämä jonkin verran näkyy oppaassa. Koko

kevätkauden jatkunut epävarmuus osaston työn jatkumisesta vaikutti henkilökuntaan, jonka vuoksi jäitte vaille riittävää kannustusta sekä palautetta työskentelyssänne, Kansion ulkoasuun liittyvä tekijä; oppaaseen olisi kaivattu ohjeita avaavia kuvia / kuvaruutukaappauksia, joka myös hieman keventäisi lukukokemusta, sivunumerointia kaivattiin itse oppaaseen; sisällysluettelosta numerot vielä löytyvät, mutta ei itse oppaan tekstisivuista.” (Marko Airisto, henkilökohtainen tiedonanto 2.6.2015)

7 OPINNÄYTETYÖ PROSESSI

7.1 Yhteistyö työyhteisön kanssa

Opinnäytetyön prosessia hankaloitti työyhteisön kanssa sovitut tapaamisajan-kohtien siirtymiset sekä sähköpostiviesteihin vastaamatta jättäminen työyhteisön edustajan puolelta. Tapaamisissa henkilökuntaa oli lukumäärällisesti vähän paikalla. Lomakekyselyyn (liite 2) vastasi kuitenkin puolet henkilökunnasta joten työyhteisön näkökulma saatiin kerättyä oppaaseen. Palautetta saatiin ja yhteistyö toimi viestintäongelmista huolimatta. Palautteen ja viestinnän sisällöt ratkaisivat, ei määrää. Henkilökunta oli tyytyväinen alustavaan tuotteeseen.

7.2 Prosessin pohdinta ja arviointi

Arvioinnin tärkein tehtävä on oppimisen edistäminen ja tukeminen. Keskeisiä asioita arvioinnissa ovat tuloksellisuus, oppimis- ja työskentelyprosessi, suhteet oppimiseen ja ohjaukseen, ammattitaidon kehittäminen. Tavoitteet tulee olla asetettuina opinnäytetyötä tehdessä, koska arviointi pohjaa asetettuihin tavoitteisiin. (Laitinen 2005, 21.)

Raporttia tehdessä haasteeksi nousi esiin vähäinen suomessa hoitoalalle suunnattu kirjallisuus perehdytyksestä, joka käy ilmi myös Lahden (2007) tutkimuksessa. Toiminnallinen opinnäytetyöprosessi alkoi työyksikön tarpeiden selvittämisellä. SWOT- analyysi (liite 3) ja kyselylomakkeen (liite 2) toteutus sujui kiittävästi ja tuloksia kyselyllä saimme kattavasti. Pitkäjänteinen työskentely ja prosessin hidas mutta tavoitteellinen eteneminen söi voimavaroja, mutta koettiin ammatillisesti kehittäväksi.

Perehdyttäjän oppaan sisältöä ajatellen, teimme työyhteisölle kyselylomakkeen (liite 2) jonka vastausprosentti oli suuri. Tämä helpotti oppaan kokoamista ja sisällön selvittelyä. Suuri vastausprosentti myös osoitti uuden oppaan tarpeen. Työyksikön tarpeet selvitettiin huolella. Perehdytyskansiosta saatiin työyksikön tarpeita vastaava. Huolellisesti tehty tiedonkeruu ja SWOT- analyysi (liite 3) työyksikön tarpeista nousivat tärkeäksi lähtökohdaksi opinnäytetyössämme.

Koko produktin prosessin ajan oli yhteistyötaholta kuitenkin heijasteena pieni negatiivisuus. Negatiivisuus ei näkynyt meitä kohtaan, se kohdistui työyksiköön. Työyksikön voimaannuttaminen olisi ollut tarpeen. Negatiivisuus hankaloitti opinnäytetyöprosessia, mutta ei lannistanut ryhmän keskinäistä voimaantumista. Ryhmä olisi kaivannut materiaalin ja oppaan kokoamista varten enemmän tukea työyksiköltä.

Voimaantumisesta on puhuttu yleensä vähemmistöjen ja eri etnisten vähemmistöjen yhteydessä. Tutkimuksessa on tutkittu voimaannuttamisen merkitystä työyhteisössä. Voimaannuttamisesta on saatu hyviä tuloksia työyksiköiden kehittämiseen ja kasvuun. Työyhteisön voimaantuminen, kasvu ja kehitys lähtevät työyksikön tarpeista. Tarve voimaannuttaa työyhteisöä luo kehitystä työhön. (Kuokkanen & Leino-Kilpi, 235–241.)

Työskentelyä hankaloitti selkeästi hidas viestittely työyhteisön kanssa ja siirtyneet tapaamiset. Myös materiaalin hankkiminen itse perehdyttäjän oppaaseen tuotti välillä hankaluuksia. Ryhmä toimi silti loistavasti keskenään vaikka työyhteisön tuki oli puutteellista. Saimme kiitosta tehdystä työstämme. Työyksiköedustaja oli pahoillaan että oppaan testikäyttö jäi tekemättä. Palaute saadusta työstä työyhteisön edustajalta oli kiitettävää. Korjattavat asiat koskivat oppaan ulkonäköä, joka oli tarkoitus korjata vasta lopullisen sisällön valmistumisen jälkeen.

Produktin edetessä huomasimme kuinka olimme jo opiskelun aikana kasvaneet ja kehittyneet ryhmänä sekä yksilöinä. Oli helppoa aloittaa työskentely ryhmässä jonka toimivuuden tunsin ja tiesi. Ryhmän jäseniin saattoi luottaa. Tiesimme, että asiat tehdään ajallaan ja että ryhmän jäseniltä saa tarvittaessa apua.

Ryhmän tuki toteutuu parhaiten sellaisessa yhteisössä, jossa on siirrytty yhteistoiminnallisiin ja yhteisvastuullisiin tiimeihin. Tiimi koostuu henkilöistä, joiden taidot ja osaaminen täydentävät toisiaan. Tiimin kaikki jäsenet ovat tasavertaisesti sitoutuneet yhteisesti asetettuun päämäärään, tavoitteisiin ja työtu-
loksiin. (Hilden 2002, 113-114.)

Meillä kaikilla oli yhteinen päämäärä ja tavoite, joka loi välillemme positiivista riippuvuutta. Vastuun jakamiseksi olimme joitakin osia työstä jakaneet osiin ja lopuksi kokosimme yhtenäiseksi. Olimme hyvin aikatauluttaneet työn etenemisen. Ryhmän keskinäinen dynamiikka ja kommunikaatio olivat kiitettävää koko prosessin ajan.

Positiivinen riippuvuus on sitä kun ryhmän jäsenet tuntevat todella tarvitsevan toisiaan. Ryhmän menestyminen riippuu ryhmän jäsenen menestymisestä. Tietoisuus siitä että tavoitteita ei voida saavuttaa yksin, edistää positiivista riippuvuutta. Jokaisen ryhmän jäsenen tulee kantaa vastuutta tavoitteiden saavuttamiseksi. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 46.)

7.3 Ammatillinen kehittyminen

Ammattietiikka on yhteydessä asiantuntijuuden vahvistamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Osaamisesta on huolehdittava sairaanhoitajana jotta voi onnistua työssään. Hoitotyö on asiantuntijatyötä ja ammatillinen kehittyminen siksi välttämätöntä. (Hopia, Heinonen & Liimatainen 2012, 23.)

Ammatillinen kehittyminen tarkoittaa sairaanhoitajalla kykyä pitää itsensä toimintakykyisenä toimintaympäristön ja potilaan hoidon muuttuvissa olosuhteissa. Toimet tulee suorittaa ja järjestää ja kehittää itseään tavoitteiden saavuttamiseksi. Tieto ja taito tulee osata yhdistää toisiinsa osaamistarpeen mukaisesti. (Hilden 1999, 20.)

Sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa on vaatimuksena vastata hyvinvoinnista, sekä varmistaa toiminta aktiivisesti oikeudenmukaisten sosiaalisten ja taloudellisten työolojen varmistamiseksi jäsenistölle (Sairaanhoitajaliitto 1996).

Opinnäytetyömme tukee eettistä ohjeistusta tukien työyhteisön jäseniä työympäristössään. Työyksiköiden perehdytyskansiot ja perehdytysohjelmat tulivat tutuiksi prosessin ohella ja kehittämisideoita syntyi opinnäytetyön pohjalta omiin työyksiköihin. Ammatillisesti olemme kehittyneet varsinkin pitkäjänteisyydessä opinnäytetyötä tehdessä. Prosessin tutkiminen ja oppaan kehittäminen tavoitteellisesti ohjasi ammatillista kehittymistämme. Ymmärsimme tavoitteiden merkityksen opinnäytetyötä tehdessä ja välitavoitteiden merkitys nousi tärkeään asemaan. Prosessia oli helpompi hallita kun välitavoitteet ja aikataulu oli suunniteltu etukäteen huolellisesti. Näin prosessista saatiin yhtenäinen kokonaisuus aikataulussa. Ammatillista kasvua tapahtui myös sairaanhoitajana opinnäytetyö prosessin ohella.

Sairaanhoitajan ammatilliseen osaamiseen eli kompetensseihin kuuluu kymmenen eri osa-aluetta. Osa-alueet ovat eettinen toiminta, terveydenedistäminen, hoitotyön päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen, monikulttuurinen työ, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen osaaminen ja lääkehoito. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006.)

Ammatillinen kasvu käsittää kaikki kehittämistoimet, jotka kohdistuvat ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja lisäämiseen. Uusiutuminen on jatkuvaa sekä koko elämän kattava prosessi. (Hilden 2002, 33.) Opinnäytetyö prosessi on

kasvattanut ammatillisuuttamme joka osa-alueella sairaanhoitajan kompetensseja tarkasteltaessa. Työskentely on antanut valmiuksia kohdata uusi työntekijä eri näkökulmasta ja panostaa hänen perehdytykseensä.

Itsensä asettaminen perehtyjän rooliin on myös opinnäytetyön ohella kehittynyt. Prosessin kautta ymmärrämme paremmin ne osa-alueet jotka ovat tärkeitä perehdytyksessä ja uuden työntekijän vastaanottamisessa. Laadukkaalla perehdytyksellä on suuri merkitys henkilökunnan viihtyvyydelle ja motivaatiolle, sekä kuinka tämä vaikuttaa hoidon laatuun.

Opinnäytetyö on yksi osa asiantuntijaksi kehittymisessä. Yhteistyötaidot ovat eri yhteistyötahojen kanssa kehittyneet prosessin ohella. Esiintymisen tärkeys ja panostaminen esitykseen ovat kehittyneet. Palautteen saaminen ja antaminen on tullut tutuksi, niin positiivisessa kuin kielteisessä näkökulmassa. Palautteen merkitys ja sen vaatiminen prosessin aikana ovat antaneet uutta näkökulmaa työskentelylle. Ilman palautetta ei voi kehittyä ihmisenä eikä ammatillisesti. Aiheeseen perehtyminen ja tiedonhankintataidot ovat produktin ohella kasvaneet. Metodien valinta ja kyselylomakkeen sekä analyysin tekeminen ovat olleet täysin uusia asioita opinnäytetyötä tehdessä, joten tutkijan taidot ovat ammatillisesti kehittyneet prosessin ohella.

Tiedot ja taidot ja kyky soveltaa niitä käytännössä ja ammattiosaamisen ylläpito ja kehittäminen ovat asioita jotka kuuluvat osaksi asiantuntijaksi kehittymisessä. Asiantuntijaksi kehittyminen on jatkuva prosessi joka tuottaa uutta osaamista. (Lauri 2006, 88.)

Opinnäytetyö on kehittänyt pitkäjänteisen ja – kestoisen prosessin työstämistä. Työstämiseen vaikuttaa suuresti yhteistyö. Työskentely ei etene ilman vuorovaikutusta ja välillä on oltava kärsivällinen vastausten saamiseksi. Aikataulut ja tavoitteiden asettaminen auttavat prosessin etenemistä.

Sairaanhoitaja ei voi kehittyä ammatissaan ellei hän ole sitoutunut työhönsä ja halukas parantamaan omaa työsuoritustaan. Kehitystä ei tapahdu, jos ei tarvittaessa kykene rohkeasti puuttumaan ja kritisoidaan työtoverin työsuoritusta tarpeen mukaan. (Hilden 2002, 56.)

Koulutukset, perehdytys, työnohjaus, työkierto, opintomatkat, työssä oppiminen, kehityskeskustelut ja alan kirjallisuuteen perehtyminen lisäävät ammatillista pätevyyttä (Hilden 1999, 55).

Sairaanhoitajan ammatillinen kehittyminen ei lopu koulun päätyttyä. Sairaanhoitajan tulee jatkuvasti perehtyä uusimpiin hoitotieteisiin ja kehittää itseään jotta ammattitaito ei heikkene. Näin hoitotyön ja työyhteisöjen kehittäminen eivät jää tulevaisuudessa taka-alalle. Kokemukset, jatkokoulutukset ja kiinnostus työtään kohtaan ovat asioita jotka tekevät ammattilaisen. Ammatillista kehittymistä tapahtuu kaiken aikaa. Varmoina osaamisestamme, viihdymme työssämme paremmin eikä epäily osaamattomuudesta kuluta turhaan voimavaroja.

7.4 Eettisyys ja jatkotutkimukset

Tutkija tarvitsee tutkimuksessaan ammattiaidon lisäksi eettisiä periaatteita, sääntöjä, normeja, arvoja ja hyveitä. Moraalisuus on myös pidettävä mielessä tehdessä tutkimusta. (Pietarinen 2002, 58.)

Eettisyys merkitsee tapaa suhtautua opinnäytetyöhön, ongelmiin sekä henkilöihin joiden kanssa tutkimusta ja kehittämistä tehdään. Opinnäytetyön lähtökohdaksi pidetään rehellisyyttä ja tulosten pohjalta kirjoittamista. Yleiset rehellisyydenperiaatteet ohjaavat opinnäytetyön tekoa. (Diak - ammattikorkeakoulu 2010, 11.)

Opinnäytetyössä on harkittava ja arvioitava tarkasti alan kirjallisuutta. Kirjallisen materiaalin tulee kytkeytyä omaan opinnäytetyöhön ja oltava luotettavaa. Opinnäytetyössä tulee olla lähdekriittinen tarkastellessaan kirjallisia valintoja. Lähteen alkuperä, ikä, ja uskottavuus tarkistetaan. Tutkimuksella tulee tavoitella totuudenmukaisuutta ja puolueettomuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 113.)

Toisen tutkijan ilmausten, ajatusten tai tulosten esitys omassa työssä on vastoin tutkimuksen eettisiä sääntöjä. Opinnäytetyöhön tulee lähdeviitteet merkitä tarkasti ja tunnollisesti. (Vilkka & Airaksinen 2003, 78.)

Opinnäytetyöllemme haettiin eettisen toimikunnan tutkimuslupa ennen opinnäytetyön aloittamista. Näin todennettiin eettiset lähtökohdat ja tarkoitus oikeiksi. Käytimme työssämme vain ajan tasalla olevia ja luotettavia lähteitä. Kunnioitimme salassapitovelvollisuutta ja pyysimme luvat henkilöiltä joilta materiaali kerättiin. Kyselytutkimuksemme tehtiin nimettömänä, näin vastaajien henkilöllisyydet pysyivät anonyymeinä. Noudatimme tutkimuksen eettisiä ohjeita.

Allekirjoitimme kirjallisen salassapitovelvollisuuslomakkeen ja noudatimme siinä sovittuja sääntöjä. Kunnioitimme toisiamme ja yhteistyökumppaneitamme työskennellessämme. Pidimme kiinni sovitusta aikataulusta. Vuorovaikutus oli ammatillista ja kunnioittavaa. Kerroimme rehellisesti työyhteisölle opinnäytetyön lähtökohdat ja tarkoituksen. Pidimme heidät ajan tasalla työmme edistymisen ja laadun suhteen.

Jatkotutkimuksena aiheesta olisi hyvä tutkia perehdytyskansion vaikutusta perehdytykseen ja laatia laadukas perehdytysohjelma työyksikköön.

LÄHTEET

- Airisto, Marko 2015. Sairaanhoidaja, Helsingin diakonialaitoksen päihdevieroitus yksikkö. Helsinki. Sähköpostiviesti 2.6.2015. Vastaanottajat Emmi Hämäläinen, Nina Attila & Tuija Raita. Tuloste tekijän hallussa.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia- ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Elovainio, Marko & Lindström, Kari 1993. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimivuus Suomessa. Stakes sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki: Stakes.
- Hilden, Raija 1999. Sairaanhoidajan ammatillinen pätevyys ja ammatilliseen pätevyysvaikutteet vaikuttavat tekijät. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hilden, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hopia, Hanna; Heinonen, Jaana & Liimatainen, Leena 2012. Sairaanhoidajan eettinen osaaminen. Teoksessa Iiri Ranta (toim.) Sairaanhoidajan eettiset pelisäännöt. Helsinki: Fioca Oy, 23.
- Janhonen, Sirpa & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2005. Kohti asiantuntijuutta. Helsinki: WSOY
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kilpinen, Petteri 2008. Liekeissä! Miten johtaja inspiroi muut syttymään muutokseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy..
- Kuokkanen, Liisa & Leino-Kilpi, Helena 2000. Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. Journal of advanced Nursing. 1/2000 Vol.31.235–241.

- Kupias, Päivi & Peltola, Raili 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma
- Laine, Marjukka; Kokkinen, Lauri; Kaarlela-Tuomaala, Anu; Valtanen, Elisa; Elovainio, Marko; Keinänen, Mika & Suomi, Reima 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 – Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Laitinen, Jaana 2005. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhjeet oppimiskäsitysten ja oppimisen näkökulmasta. PRO FORMA DIDACTICA. Viitattu 13.5.2015.
http://www.oamk.fi/opinnaytehanke/docs/jaana_laitinen.pdf
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334. Viitattu 22.12.2014.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Alfabox Oy.
- Mattila, Heli; Ruusunen, Tuula & Uola, Kirsi 2006. Viestinnän työkaluja AMK-opiskelijalle. Helsinki: WSOY.
- Meretoja, Riitta; Leino – Kilpi, Helena; Numminen, Olivia; Kajander-Unkuri, Satu; Kuokkanen, Liisa; Flinkman, Mervi & Ruoppa, Eija 2015. Sairaanhoidajien ammattipätevyys ja siihen yhteydessä olevat työhyvinvointitekijät. Kehittämishankeen loppuraportti. Viitattu 18.6.2015
http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-12427.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Viitattu 18.6.2015.
http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2006/Ammattikorkeakoulusta_terveydenhuolto.html
- Pietarinen, Juhani 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Juhani Pietarinen, Sakari Karjalainen, Veikko Launis & Risto Pelkonen (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Stakes, 58.

Sairaanhoitajaliitto 1996. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 13.5.2015.

<https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>

Lauri, Sirkka 2006. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. Helsinki: WSOY

Sorvo, Maria 2010. Testauksen liittäminen ohjelmistoprojektiin. Opinnäytetyö.

Viitattu 13.5.2015.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21180/Sorvo_Maria.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Potilasturvallisuus. Viitattu 6.5.2015.

http://www.stm.fi/sosiaali_ ja_ terveyspalvelut/terveyspalvelut/potilasturvallisuus

Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen kuntaliitto & Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 1999. Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle Valtakunnallinen suositus. Stakes: Helsinki.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Työsopimuslaki 2001/55. Viitattu 22.12.2014.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 22.12.2014.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Utrinen, Katri & Kyngäs, Helvi 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 1/2008 vol.20. 36–47.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2007. Liiketoimintaosaaminen menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otava.

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vuori, Hannu 1993. Terveystenhuollon laadunvarmistus. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Vuorinen, Tero 2013. Strategiakirja 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

LIITE 1 Saatekirje

Hyvä yhteistyökumppanimme

Olemme kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on perehdytys. Opinnäytetyömme nimi on perehdyttäjän abc. Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena on tehdä ja kehittää teille toimiva perehdytyskansio.

Suoritamme siihen liittyen lomakekyselyn koko henkilökunnalle. Lomakekyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa nykyisen ja tulevan perehdytyksen toimivuudesta ja laadusta sekä tulevan oppaan sisällöstä. Lomakekyselyllä haluamme kartoittaa mitkä tekijät vaikuttavat laadukkaaseen perehdytykseen perehdyttäjän näkökulmasta sekä mitkä tekijät helpottavat perehdyttäjän työtä.

Olettehan tietoisia siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista ja että opinnäytetyöhön osallistuminen ei aiheuta teille minkäänlaisia kustannuksia sekä henkilöllisyytenne jää vain tutkijan tietoon. Teitä koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen opinnäytetyöhön ja aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Voitte halutessanne keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen milloin tahansa ilman perusteluja tai vaikutusta työsuhteeseen.

Lähestymme teitä tällä saatekirjeellä, koska toivoisimme osallistumistanne lomakekyselyyn. Kysely toteutetaan 1.2.2015 – 15.2.2015 välisenä aikana. Toivomme että mahdollisimman moni osallistuisi kyselyymme. Kysely suoritetaan kyselylomakkeen avulla.

Jos teillä on kysyttävää, voitte ottaa yhteyttä meihin. Kyselyn tulokset analysoidaan ja kootaan osaksi opinnäytetyötä, joka valmistuu loppusyksystä 2015.

Valmis perehdytyskansio luovutetaan teidän käyttöönne loppusyksystä 2015. Kyselyyn vastaamalla voitte antaa arvokasta tietoa ja vaikuttaa itse kansion sisältöön.

Iloista uuden vuoden alkua toivottaen ja yhteistyöstä kiittäen

Nina Attila, nina.attila@student.diak.fi

Emmi Hämäläinen, emmi.hamalainen@student.diak.fi

Tuija Raita, tuija.raita@student.diak.fi

LIITE 2 Lomakekysely

1. Miltä liitteenä oleva sisällysluettelon sisältö näyttää, tulevan oppaan sisältöä ajatellen (mitä puuttuu ja mitä liikaa ja mitä lisäisit)?
2. Mitä vahvuuksia koet nykyisessä perehdytyksessä perehdyttäjän näkökulmasta?
3. Mitkä ovat nyt käytössä olevan perehdytyskansion heikkoudet?
4. Mitä ongelmia tai heikkouksia nykyisessä perehdytyksessä on ja mitä mahdollisia ongelmia näet tulevassa perehdyttämisessä perehdyttäjän näkökulmasta?
5. Mitä toivot uudelta perehdyttäjänoppaalta?
6. Mitä toiveita sinulla on sisällön, ulkonäön ja muodon (sähköinen/kirjallinen vai molemmat) suhteen?

Lomakekyselyn arvioitava sisällysluettelo

1. Talon esittely
2. Organisaatio
3. Hoitofilosofia ja arvot (yhteisöhoito)
4. Toiminnan tarkoitus ja visio
5. Työvuorot ja työtehtävät
6. Työyhteisön pelisäännöt
7. Työhyvinvointi
8. Työturvallisuus (toimintaa ohjaavat keskeiset lait)
9. Henkilökunta ja vastuualueet
10. Kirjaaminen ja raportointi (ajankohtaista, yhteenveto, seuranta, sosiaalityö)
11. Tietosuoja (tietojärjestelmä, käyttöoikeudet, asiakirjat, tietojen luovutus)
12. Hälytysjärjestelmä, turvahälyttimet ja kameravalvonta
13. Hätätilanteet (tulipalo, sähkövika, putkirikko)
14. Uhkatilanteet (ennaltaehkäisy, miten toimia, laukaisevia tekijöitä, aggressiivinen asiakas)
15. Tilat (keittiö, kodinhoituhuone, peseytymistilat, asiakas huoneet, henkilökunnantilat, parkkipaikat)
16. Jätehuolto ja ruokahuolto
17. Päiväjärjestys
18. Tilan ja asiakkaiden yleiset säännöt (vierailuajat, ulkoilu, yhteisön säännöt, rahan- ja tavaroiden hallussapito)
19. Yhteistyötahot ja puhelinnumerot
20. Lääkehoito (erillinen kansio?)
21. Mitä huomioida hoidon alkaessa ja päättyessä
22. Perehdyttäjän apuväline (kaavake)
23. Perehdyttäjän palaute (jonka avulla kansiota muokataan käytäntöön sojivammaksi?)
24. Palkanmaksu, avaimet ja työvaatetus
25. Perehdytys ja opiskelija ohjaus

LIITE 3 Swot- analyysitaulu

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<p>1. Mitkä vahvuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Kun on ollut joitain kymmeniä vuorokautta, niin on ollut aika kauan, jolloin on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>2. Mitkä vahvuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>3. Mitkä vahvuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>4. Mitkä vahvuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p>	<p>1. Mitkä heikkoudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>2. Mitkä heikkoudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>3. Mitkä heikkoudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>4. Mitkä heikkoudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p>
MAHDOLLISUUDET	UHAT
<p>1. Mitkä mahdollisuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>2. Mitkä mahdollisuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>3. Mitkä mahdollisuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>4. Mitkä mahdollisuudet ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p>	<p>1. Mitkä uhat ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>2. Mitkä uhat ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>3. Mitkä uhat ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p> <p>4. Mitkä uhat ovat erityisen hyödyllisiä perustajien näkökulmasta?</p> <p>Yhteistyö, jossa on ollut mahdollisuus tehdä asioita, jotka eivät ole mahdollisia muuten.</p>

LIITE 4 Palautelomake perehdyttäjälle

Hyvä perehdyttäjä ja perehtyjä; Täytähän kyseisen palautelomakkeen perehdyttämisen päätyttyä ja kerrot siitä mielipiteesi. Mielipiteesi on meille tärkeä. Opasta kehitetään saadun palautteen perusteella. Annathan palautteen 31.7.2015 mennessä. Vastaaminen on vapaaehtoista mutta se on ainoa tapa vaikuttaa.

Oppaan sisältö; Onko oppaan sisältö toimiva? Mikä toimi ja mikä ei?

Oppaan ulkoasu ja käytettävyys; Oliko helppo kantaa mukana työssä ja käyttää opasta perehdytyksen tukena?

Oppaan päivittäminen; Pystyykö opasta päivittämään helposti? Kumpi on mielestäsi helpompi päivittää, sähköinen vai kirjallinen opas?

Mitä muuta palautetta haluat antaa oppaasta?

Vaivannäöstä kiittäen Nina, Emmi ja Tuija

LIITE 5 Perehdyttäjän Abc- kansion sisältö

1. TALON JA OSASTON ESITTELY

- 1.1 Organisaatio
- 1.2 Toiminnan tarkoitus ja visio
- 1.3 Hoitofilosofia ja arvot
- 1.4 Tilat
- 1.5 Työterveys ja työhyvinvointi
- 1.6 Tietosuoja ja vaitiolovelvollisuus
- 1.7 Palkanmaksu, avaimet ja työvaatetus
- 1.8 Työvuorotoiveet ja lomat

2. TYÖTURVALLISUUS

- 2.1 Toimintaa ohjaavat keskeiset lait
- 2.2 Hälytysjärjestelmät
- 2.3 Vaara- ja uhkatilanteet
- 2.4 Hätätilanteet (Tulipalo, sähkövika, putkirikko)
- 2.5 Ensiapu
- 2.6 Pistotapaturmat

3. KÄYTÄNNÖT

- 3.1 Kauppakäytännöt
- 3.2 Ulkoilukäytännöt
- 3.3 Seulakäytännöt
- 3.4 Hoidon alkaminen
- 3.5 Hoidon päättäminen
- 3.6 Hoidon keskeytys
- 3.7 Hoidon päättyminen

4. TYÖVUOROT, TYÖTEHTÄVÄT JA TYÖNJAKO

4.1 Aamuvuoro

4.2 Iltavuoro

4.3 Yövuoro

4.4 Päiväjärjestys/Viikko-ohjelma

4.5 Lääkkeidenjako ajat

4.6 Vastuualueet

5. HOITOMENETELMÄT

5.1 Ryhmätoiminnat

5.2 Yhteisöhoito

5.3 Lääkehoito

5.3.1 Lääkekäytännöt

5.3.2 Korvaushoito

5.3.3 Akupunktio

6. KIRJAAMINEN JA RAPORTOINTI

7. PEREHDYTYS JA OPISKELIJAOHJAUS

7.1 Perehdyttäjän muistilista

7.2 Palautelomake perehdytyksestä

7.3 Asiakkaan perehdytyksen muistilista

8. NEUVONTAPUHELIN